



UNION PR
www.aerothaiunion.com

ประชาสัมพันธ์
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย

โปรดติดประกาศ

ในสถานประกอบการ

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด



Facebook/aerothaiunion

Page สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย



ติดตามประชาสัมพันธ์ สรร.ว.ท. ได้ที่ www.aerothaiunion.com

คณะทำงานสื่อสารองค์กร สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย

๑๐ เมษายน ๒๕๖๑

ประธานแถลง

๑. เรื่องการสรรหาผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย (ผวท.) สหภาพฯ ได้เข้าพบประธานกรรมการบริษัทฯ และสอบถามแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการสรรหา ผวท. ในขณะที่ ผวท. ท่านปัจจุบันกำลังจะหมดวาระลง โดยสหภาพฯ ได้ขอให้ประธานบริษัทฯ โปรดเร่งให้คณะกรรมการ บริษัทฯ พิจารณาให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับจากพนักงาน มาปฏิบัติหน้าที่ ผวท. ได้อย่างต่อเนื่อง

๒. เรื่องค่าวิชาชีพของวิศวกรใหม่ สหภาพฯ ไม่เห็นด้วยกับเงื่อนไขของบริษัทฯ ที่กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าวิชาชีพ ที่ต้องฝึกอบรม และต้องผ่านการฝึกอบรม โดยต้องใช้เวลาถึง ๓ ปี ตั้งแต่ต้น โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินการใช้อำนาจบริหารฝ่ายเดียว และสหภาพฯ ได้โต้แย้งประเด็นนี้มาตลอด ต่อมาบริษัทฯ เอง มีนโยบายทบทวนปรับลดลงระยะเวลานั้นลงเหลือไม่ถึง ๓ ปี ซึ่งได้มีสมาชิกวิศวกรใหม่ที่ผ่านแล้ว และได้ผลกระทบบให้สหภาพฯ สอบถามบริษัทฯ ว่าจะดำเนินการเกี่ยวกับวิศวกรใหม่กลุ่มนี้อย่างไร ขณะนี้อยู่ระหว่างพิจารณา หากความคืบหน้าเป็นอย่างไร สหภาพฯ จะแจ้งให้สมาชิกฯ ทราบต่อไป

๓. เรื่องปรับตอบแทนค่าใบอนุญาตสำหรับนักบินทดสอบ สหภาพฯ ได้ทักท้วงกับบริษัทฯ และมีการดำเนินการมาระยะหนึ่งแล้ว ขณะนี้อยู่ในระหว่างพิจารณา

๔. เรื่องสถานรับเลี้ยงเด็ก หรือเนอสเซอรี่ บริษัทฯ มีนโยบายที่จะปิดดำเนินการ เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้น ประกอบกับแนวโน้มการใช้บริการที่น้อยลง โดยจะนำพื้นที่มาใช้ประโยชน์อื่นๆ เช่น สร้างอาคารสำนักงาน และที่จอดรถ สหภาพฯ เองได้คัดค้าน และขอให้บริษัทฯ ทบทวน โดยพร้อมที่จะเป็นเสียงสะท้อนความคิดเห็นของสมาชิกฯ หากมีความคิดเห็นอย่างไร แต่ขอให้สมาชิกโปรดนำเสนออย่างเป็นทางการ เพื่อให้มีน้ำหนักในการนำเสนอต่อบริษัทฯ



๕. เรื่องการปรับเปลี่ยนเงินรางวัลพิเศษ สหภาพฯ ได้ยื่นเป็นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ ซึ่งได้มีการเจรจาพูดคุยกัน แต่ติดปัญหาที่หน่วยงานกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ที่มีความเห็นว่าหากมีการปรับเพิ่มนั้น จะขัดต่อมติคณะรัฐมนตรี แต่อย่างไรก็ดียังคงมีทางออกเกี่ยวกับเรื่องนี้ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทน อาจนำเสนอให้ ครม. ทบทวนอีกครั้งได้ โดยผ่านช่องทางคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ครรส.) ซึ่งสหภาพฯ เองได้เข้าพบ และได้ติดตามความคืบหน้ามาโดยตลอด หากได้รับคำตอบอย่างไร จะแจ้งให้สมาชิกฯ ทราบต่อไป

๖. เรื่องการที่สมาชิกได้รับคำสั่งให้เข้ารับการฝึกอบรมในวันหยุด สหภาพฯ ได้นำเรื่องนี้หารือในการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ โดยบริษัทฯ เห็นว่าหากพนักงานได้รับคำสั่งให้เข้ารับการอบรมในวันหยุดแล้ว จะต้องได้รับค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลา โดยอยู่ระหว่างจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติ และจะประกาศให้สมาชิกฯ ทราบต่อไป

๗. วันหยุดพักผ่อนตามที่ได้มีคำพิพากษาศาลอุทธรณ์ คดีชำนาญพิเศษ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ พิพากษากรณีลูกจ้างเกษียณอายุฟ้องรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งไม่จ่ายเงินค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนที่ไม่ได้ใช้ สหภาพฯ ขอชี้แจงให้สมาชิกทราบว่า เรื่องนี้ไม่ใช่เกิดจากสหภาพฯ นำเข้ามา และยังมีข้อยุติ โดยขณะนี้ข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน ของบริษัทฯ ได้รองรับการจ่ายค่าทำงานในวันหยุดสำหรับวันหยุดพักผ่อนที่เหลือ ในกรณีเกษียณ ดังนั้น บริษัทฯ ต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดนี้ให้สมาชิกฯ แต่ยังมีประเด็นที่น่าคิดประกอบการพิจารณาอีกบางประเด็น ซึ่งอยู่ระหว่างหารือ ขอให้สมาชิกฯ อย่าตกใจเรื่องดังกล่าว เพราะหากบริษัทฯ จะไม่จ่ายค่าทำงานในวันหยุด บริษัทฯ ก็ต้องสั่งให้พนักงานหยุด และหากบริษัทฯ มีความจำเป็นต้องให้พนักงานที่หยุดนั้นมาทำงาน ก็สามารถสั่งให้มาทำงานในวันหยุดเช่นกัน และสหภาพฯ จะแจ้งความคืบหน้าให้สมาชิกฯ ทราบต่อไป

๘. เรื่อง บริษัทฯ พิจารณาปรับปรุงประกาศที่เกี่ยวข้องกับการทบทวนเส้นทางอาชีพของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ สังกัด ศก. ให้สามารถพัฒนาข้ามสายงานได้ เป็นไปตามที่สมาชิกเสนอ

- ๘.๑ การเพิ่มเติมโครงสร้างตำแหน่ง กลุ่มงาน เส้นทางอาชีพ และโครงสร้างเงินเดือนของตำแหน่ง
- ๘.๒ การปรับปรุงคุณสมบัติประจำตำแหน่งในกลุ่มงานปฏิบัติการ
- ๘.๓ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าวิชาชีพ ค่าใบอนุญาตและเงินเพิ่มต่างๆ พ.ศ. ๒๕๖๑

สหภาพฯ ต้องการแจ้งให้สมาชิกฯ ทราบอีกเรื่อง คือเรื่องที่สมาชิกฯ เฝ้ารอ ได้แก่ เรื่องการฟ้องบริษัทฯ เกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนสะสมส่วนที่เกิน ๒ ปี และบริษัทฯ มีคำสั่งให้หยุด ซึ่งมีสมาชิกฯ บางท่านเข้ามาหารือกับ สหภาพฯ แล้ว สหภาพฯ ได้ให้ข้อมูลว่า การกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นสิทธิของบริษัทฯ ดังนั้น หากบริษัทฯ สั่งให้พนักงานหยุดในวันหยุดพักผ่อนส่วนที่พนักงานไม่ได้ขออนุมัติส่วนที่เกิน ๒ ปีแล้วยอมทำได้ แต่สมาชิกฯ ยังคงไม่เชื่อ และมุ่งมั่นนำข้อขัดแย้งนี้ไปฟ้องต่อศาลแรงงาน โดยศาลแรงงานกลางได้พิพากษายกฟ้อง และศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานได้พิพากษายืนตามศาลชั้นต้นแล้วนั้น เป็นไปตามที่ สหภาพฯ ได้หาข้อมูล รวบรวมข้อกฎหมาย และพิจารณา การที่ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานพิพากษายกฟ้องการเพิกถอนประกาศเรื่องวันหยุดพักผ่อนของบริษัทฯ นั้น แสดงว่าบริษัทฯ สามารถกำหนดวันหยุดให้กับพนักงานได้เป็นเรื่องชอบตามกฎหมายแล้ว จากบทเรียนเรื่องนี้ สหภาพฯ เองมีที่ปรึกษาด้านกฎหมาย หากเมื่อคิดว่าจะฟ้องบริษัทฯ ต้องมีข้อมูล และข้อกฎหมายที่มั่นใจว่าจะชนะ ไม่ใช่คิดเองว่าบริษัทฯ ทำไม่ถูกต้องอย่างเดียว โดยไม่หาข้อมูลประกอบ สหภาพฯ จะนำบทเรียนนี้ มาประกอบการพิจารณากับเรื่องที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อหาทางออก และผลลัพธ์ที่คุ้มค่ามากที่สุด



มีข่าวลือที่สร้างความเสียหายให้กับ สหภาพฯ จนทำให้มีสมาชิกฯ บางท่านยื่นความประสงค์ขอ
ลาออกจากความเป็นสมาชิก สหภาพฯ เองเคารพการตัดสินใจของสมาชิกฯ แต่ขอให้สมาชิกโปรดรับฟังข้อมูลให้
รอบด้าน ไม่เช่นนั้นท่านเองอาจเสียสิทธิในการคุ้มครองในการเป็นสมาชิกสหภาพฯ ตามกฎหมาย การที่มีข่าวลือว่า
สหภาพฯ ไม่ดำเนินการใด สหภาพฯ ขอชี้แจงว่า หากท่านมีความประสงค์จะให้ สหภาพฯ ดำเนินการใดๆ ขอให้ท่าน
นำเรื่องเข้าหารือ เช่น ปัจจุบันมีสมาชิกฯ ร้องทุกข์เรื่องการประเมินฯ สหภาพฯ ก็นำเรื่องหารือ กับบริษัทฯ และได้ผล
ออกมาในทางที่ดี เป็นที่พอใจของสมาชิกฯ ในอดีตที่ผ่านมาจะพบว่ามี สมาชิกฯ ถูกกล่าวโทษความผิดทางวินัย เช่น
การก่อสร้างอาคารเรดาร์ที่ไม่เป็นไปตามแบบ สหภาพฯ ก็เข้าเป็นตัวแทนสมาชิกฯ ในการชี้แจงข้อมูล ทำให้ได้รับ
ความเป็นธรรมในที่สุด หรือเรื่องอื่นๆ แต่ สหภาพฯ ไม่ได้นำมาชี้แจงเพราะเห็นว่าบางเรื่องเป็นเรื่องลับส่วนบุคคลที่มี
ผลกระทบต่อสมาชิกฯ แต่ก็มีสมาชิกฯ บางท่านนำประเด็นเหล่านี้ไปขยายผลทั้งที่ทราบข้อมูล และวิธีการดำเนินงาน
ของสหภาพฯ เป็นอย่างดี บางท่านเคยเป็นกรรมการบริหารสหภาพฯ กลับเลือกที่จะใช้วิธีการกดดัน สหภาพฯ ให้
ดำเนินการโดยวิธีที่ สหภาพฯ เห็นว่าไม่ถูกต้อง เช่น การลาออกจากความเป็นสมาชิกฯ แทนการสอบถามในที่ประชุม
ใหญ่ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ สหภาพฯ ชี้แจง เป็นการกระทำโดยมีอคติส่วนตัวต่อกรรมการสหภาพฯ ขอให้สมาชิกฯ ใช้
วิจรรณญาณในการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ เพราะหากต่อไปท่านถูกสอบสวนทางวินัย หรือผลการประเมินไม่เป็น
ที่พอใจ ท่านจะไม่สามารถใช้สิทธิการเป็นสมาชิกฯ ได้แน่ๆ

ประธานสหภาพฯ

เรื่องวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ขอยกประเด็นปัญหาข้อกฎหมาย เล็กๆ น้อยๆ แต่ใกล้ตัวเรา และมีท่านสมาชิกสอบถามมาเป็นจำนวน
มาก คือ วันหยุดพักผ่อนประจำปี สิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปี และการสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดย
ยกตัวอย่างที่เกิดขึ้นแล้วในภาคเอกชน ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยเทียบเคียงได้กับ
รัฐวิสาหกิจ ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เช่นกัน

ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา ๓๐ กำหนดไว้ว่า “ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุด
พักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงานโดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้า
หรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้
นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปี
ต่อไปได้
สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปีนายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตาม
ส่วนก็ได้”



มาตรา ๒๔ ในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างหยุดงานหรือจัดให้ลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตาม มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๓๐ ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๒ และมาตรา ๒๓ เสมือนว่านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

มาตรา ๒๗ “ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตาม มาตรา ๑๑๙ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐ ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา ๑๑๙ หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา ๓๐”

องค์ประกอบกฎหมายที่สำคัญ คือ

๑. ลูกจ้างทำงานครบ ๑ ปี (การนับอายุงาน ให้นับแต่วันเริ่มต้นเข้าทำงานวันแรกจนครบ ๓๖๕ วัน หรือ ๑ ปี ไม่ว่าจะ เป็นสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา หรือสัญญาจ้างทดลองงาน หรือสัญญาจ้างทั่วๆ ไปก็ตาม ให้นับระยะเวลา รวมเข้าด้วยกันทั้งหมด)
๒. มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน สิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปี ๖ วันทำงาน ให้นับ เฉพาะวันทำงานเท่านั้น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดอื่น ๆ นายจ้างกำหนด ให้นับ รวมด้วย แม้ว่าวันที่ในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีนั้น จะมีวันหยุดตามประเพณี หรือมีวันหยุดประจำสัปดาห์ คั้นหรือไม่ก็ตาม ไม่ให้นับวันหยุดดังกล่าวรวมด้วย
๓. นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง
๔. หรือ ตกลงกับลูกจ้างกำหนดวันหยุด ล่วงหน้า ได้
๕. นายจ้างและลูกจ้าง สามารถตกลงกันสะสมวันหยุด หรือเลื่อนวันหยุดพักผ่อนฯ ได้
๖. ลูกจ้างทำงานยังไม่ครบ ๑ ปี นายจ้างสามารถกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนฯ ตามส่วนก็ได้

พิจารณาตามข้อกำหนดดังกล่าวสามารถ สรุปประเด็นง่าย ๆ ได้ดังนี้

พนักงานทำงานครบหนึ่งปี ไม่ว่าจะเข้าทำงานวันไหนก็ตาม นับไป ๓๖๕ วัน หรือ ๑ ปี เมื่อครบ ๑ ปี ในวันใด สิทธิของลูกจ้างเกิดขึ้นที่ คือ มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ๖ วัน

แม้ลูกจ้างมีสิทธิ แต่หน้าที่กำหนดวันหยุด ฯ เป็นของนายจ้าง หน้าที่ของนายจ้าง คือ กำหนดวันหยุดพักผ่อน ประจำปีให้ลูกจ้างได้ใช้สิทธิเป็นการล่วงหน้า ซึ่งการกำหนดในที่นี้ คือ การกำหนดวัน เช่น กำหนดเป็นวันที่ไว้ ล่วงหน้า ตลอดทั้งปี วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ,วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๕๔ เป็นต้น หรืออาจกำหนดเป็นช่วงวันเวลาได้ เช่น ให้ลูกจ้างใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ถึง วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ หรือ ให้ใช้สิทธิให้หมดภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ของทุกปี อย่างนี้เป็นต้น

กรณีอย่างนี้ ถือว่า นายจ้างได้กำหนดวันเวลา หรือช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว หาก ลูกจ้างไม่ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ตามวันเวลาที่นายจ้างกำหนด ถือว่าสละสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีใน ปีนั้น ๆ กรณีนายจ้างกำหนดไว้ในระเบียบว่าการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ให้ลูกจ้างยื่นความประสงค์ขอลาหยุดพักผ่อน ต่อ ผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๗ วัน และต้องได้รับอนุมัติให้หยุดก่อน จึงจะสามารถหยุดได้ นั้น



เป็นเพียงการกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการอนุมัติให้หยุดเท่านั้น ไม่ถือว่านายจ้างได้กำหนดให้ลูกจ้างใช้สิทธิแล้ว

นายจ้างกำหนดหรือไม่กำหนดให้ลูกจ้างใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี มีผลอย่างไร

หากนายจ้างไม่ได้กำหนดวันให้ลูกจ้างได้ใช้สิทธิ ถือว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ส่งผลให้ลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิในปีนั้น ๆ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามจำนวนวันที่ลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิแทน เสมือนหนึ่งมาทำงานตามปกติ ตามมาตรา ๖๔ เช่น พนักงานรายวัน จะได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงฯ พนักงานรายเดือนจะได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า ๑ เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ฯ ตามมาตรา ๖๒

นอกจากนี้ ยังต้องปฏิบัติตาม มาตรา ๖๗ ด้วย คือ หากเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิดตามมาตรา ๑๑๙ ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้สิทธิในปีนั้นตามส่วน

หรือหากลูกจ้างมีความประสงค์ขอลาออก นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี สะสม ที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับด้วย

การสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปี

วันหยุดพักผ่อนประจำปี นายจ้างและลูกจ้าง สามารถตกลงกันสะสมได้ เช่น นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ๖ วัน โดยนายจ้าง ลูกจ้าง ตกลงให้ลูกจ้างสามารถสะสมวันหยุดได้ไม่เกิน ๒ ปี หรือ รวมกันสูงสุดไม่เกิน ๑๒ วัน เป็นต้น

นั้นหมายความว่า ในปีที่ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีจำนวน ๖ วัน หากลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิ ลูกจ้างมีสิทธิสะสมและนำไปใช้สิทธิหยุดในปีถัดไปได้ เช่น

ปี ๒๕๕๔ ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีจำนวน ๖ วัน ลูกจ้างไม่ได้ใช้สิทธิเลย

ดังนั้นในปี ๒๕๕๕ ลูกจ้างจึงมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้รวม ๑๒ วัน (คือของปี ๒๕๕๔ จำนวน ๖ วัน และของปี ๒๕๕๕ อีกจำนวน ๖ วัน)

มีปัญหาต่อว่า หากพนักงานไม่ได้ใช้สิทธิเลย ทั้งสองปี คือ ปี ๒๕๕๔ และ ปี ๒๕๕๕ แล้วในปี ๒๕๕๖ ลูกจ้างจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี กี่ วัน

คำตอบคือ ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีจำนวน ๑๒ วัน คือของปี ๒๕๕๕ และ ของปี ๒๕๕๖ เท่านั้น ส่วนสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีของปี ๒๕๕๔ ถือว่าเลยกำหนด ๒ ปี ลูกจ้างไม่ใช้สิทธิ จึงถือว่าสละสิทธิ

จากกรณีตัวอย่างข้างต้น มีปัญหาต่อว่า หากลูกจ้างใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ในปี ๒๕๕๔ ไป ๓ วัน ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ในปี ๒๕๕๕ ไป ๓ วัน

ถามว่า ในปี ๒๕๕๖ ลูกจ้างจะมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีจำนวน กี่วัน

คำตอบคือ ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีในปี ๒๕๕๖ จำนวน ๑๒ วัน

เนื่องจาก ในปี ๒๕๕๔ ใช้ไป ๓ วัน สะสมได้ในปีถัดไป คือ ปี ๒๕๕๕ จำนวน ๓ วัน รวมเป็น ๙ วัน เมื่อใช้สิทธิไปอีก ๓ วัน จึงเหลือสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีของปี ๒๕๕๕ อีก ๖ วัน



สิทธิในปี ๒๕๕๕ สามารถสะสมไปใช้ในปี ๒๕๕๖ ได้ ตามที่นายจ้างกำหนด คือ สะสมไม่เกิน ๒ ปี หรือไม่เกิน ๑๒ วัน ดังนั้นในปี ๒๕๕๖ ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี จำนวน ๑๒ วัน มีปัญหาว่า แล้วจะทราบได้อย่างไรว่า ลูกจ้างใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีของปีใด

คำตอบ โดยปกติวิสัย ภาระหนี้สินหรือภาระใด ๆ ที่เกิดขึ้นก่อน การชำระหนี้สินหรือการปลดภาระที่เกิดขึ้น ย่อมต้องเป็นไปตามลำดับก่อนหลัง แม้ไม่กำหนดไว้ว่า จะให้ลูกจ้างใช้สิทธิของปีใดก่อน ก็ย่อมพิจารณาได้ว่า สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้าง สิทธิของปีใดเกิดขึ้นก่อนก็ย่อมต้องใช้สิทธิของปีนั้นเป็นลำดับแรกจนครบถ้วน

กรณีปัญหาหากต้องการความชัดเจน นายจ้างก็สามารถกำหนดเงื่อนไขไว้ได้ เช่น การใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม ให้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมให้ครบถ้วนก่อน หรือกำหนดว่า การใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี และใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม ให้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีเรียงลำดับตามปีปฏิทิน เป็นต้น อย่างไรก็ตามข้อโต้แย้งว่าเป็นการใช้สิทธิของปีใดได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๓๗/๒๕๕๙

ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดให้พนักงานที่ทำงานครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ ๖ วัน นายจ้างอนุญาตให้พนักงานหยุดงานช่วงไม่มีงานถึงปีละ ๓๐ วัน จะถือว่าให้หยุดพักผ่อนและหรือไม่

บริษัท เฟิสท์ทรานสปอร์ต จำกัด (โจทก์) VS นางสาวศิรินาฏ (จำเลย)

โจทก์ฟ้องว่า โจทก์จ้าง ช ช ส ค และ ต เข้าทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขับรถ ลูกจ้างของโจทก์ดังกล่าวได้ร้องต่อจำเลยซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ๗ และจำเลยได้มีคำสั่งที่ ๑๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๗ ให้โจทก์จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างดังกล่าวเป็นเงินคนละ ๒,๐๔๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑๐,๒๐๐ บาท โจทก์เห็นว่าคำสั่งดังกล่าวคลาดเคลื่อนต่อข้อเท็จจริงและหลักกฎหมาย โจทก์มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ๖ วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างในกรณีที่ลูกจ้างไม่มีงานหรือไม่ได้ขับรถก็สามารถขอลาหยุดโดยไม่ได้มาทำงานปีละไม่น้อยกว่า ๓๐ วันทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง และวันหยุดดังกล่าวได้รวมกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีรวม ๖ วันเข้าด้วยแล้ว เพราะในแต่ละปีมีเวลา ๔ ถึง ๕ เดือน จะมีผู้ว่าจ้างใช้บริการของโจทก์น้อย ลูกจ้างหยุดงานโดยได้รับค่าจ้าง การลาของลูกจ้างดังกล่าวไม่ได้ระบุให้ชัดเจนว่าเป็นการลาประเภทใด แต่เป็นที่เข้าใจกันว่าเป็นการลาหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละมากกว่า ๖ วันทำงาน ขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ ๑๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๗

จำเลย (พนักงานตรวจแรงงาน) ให้การว่า จากการสอบข้อเท็จจริง ปรากฏว่าโจทก์ไม่ได้จัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างที่มาร้องเรียนต่อจำเลย แม้ลูกจ้างดังกล่าว เป็นพนักงานขับรถ เมื่อไม่ได้ขับรถก็สามารถลาหยุดงานได้มากกว่าปีละ ๖ วันทำงาน โดยไม่ได้ระบุให้ชัดเจนว่าเป็นวันหยุดประเภทใด ก็ไม่อาจรับฟังได้ว่านายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีหรือลูกจ้างใช้สิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี ขอให้ยกฟ้อง



ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานพิจารณาแล้วมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์โจทก์ว่า การที่โจทก์ให้ลูกจ้างตำแหน่งพนักงานขับรถลาหยุดงานในแต่ละปี ช่วงที่มีผู้ว่าจ้างใช้บริการน้อยปีละ ๓๐ วัน โดยได้รับค่าจ้างซึ่งโจทก์ถือว่าได้รวมวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๖ วันด้วยแล้วนั้น จะเป็นการชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เห็นว่า แม้ตามสภาพของงานโจทก์ให้ลูกจ้างหยุดงานโดยได้รับค่าจ้างมากกว่าวันหยุดพักผ่อนประจำปี แต่ก็ไม่กำหนดยกเว้นในที่ว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีอีก และตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ก็ได้กำหนดให้พนักงานที่ทำงานติดต่อกันมาครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างปีละ ๖ วันทำงาน ทั้งนี้ บริษัทฯ จะกำหนดล่วงหน้าให้หรือตามที่ตกลงกัน ก็ไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้กำหนดล่วงหน้าไว้ในวันใดในแต่ละปีเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปีหรือมีการตกลงกันแต่อย่างใด ดังนั้นเมื่อลูกจ้างทั้งห้าคนทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี จึงมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษาว่าโจทก์ต้องจ่ายเงินค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๒๕๔๕ ถึง ๒๕๔๖ ให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างคนละ ๖ วันทำงานจึงชอบแล้ว พิพากษายืน

บทความสตรี



คณะทำงานด้านสตรีสหภาพแรงงานได้จัดกิจกรรม “ ธรรมยาตรา จาริกบุญ ณ แดนพุทธภูมิ “ประเทศอินเดีย เนปาล ระหว่างวันที่ ๑ - ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐ ซึ่ง สรร.ว.ท. จัดกิจกรรมลักษณะนี้ทุก ๆ ปี นอกจากสมาชิกจะได้ปฏิบัติธรรมกันแล้วยังได้มีโอกาสไปทัศนศึกษายังสถานที่สำคัญๆต่างๆของประเทศอินเดีย เช่น สันเวชนียสถาน ๔ ตำบล คือสถานที่ประสูติ ตรัสรู้ แสดงธรรมเป็นครั้งแรกและสถานที่ปรินิพพาน ถ้ำอชันตา เอลโลร่า (Ajanta Ellora cave) มหาวิหารพุทธสถานมรดกโลกและมรดกธรรมอันเก่าแก่กว่า ๒,๐๐๐ ปี ทักษมาฮาล (Taj Mahal)



อนุสรณ์สถานแห่งความรักและสถาปัตยกรรมเหนือกาลเวลา ซึ่งใน ปี ๒๐๑๗ ยูเนสโกได้ยกให้ทัชมาฮาล เป็นมรดกโลกอันดับที่ ๒ รองจากนครวัด กัมพูชา และเยียมชมพระราชวังอัคราฟอร์ด (Agra Fort) พระราชวังที่ยิ่งใหญ่แห่งราชวงศ์โมกุล พร้อมทั้งได้ร่วมกันทอดผ้าป่าที่วัดไทย อินเดีย เนปาล จำนวน ๗ วัด ถวายผ้าไตรแด่องค์พระพุทธรูปเมตตาพุทศยา และถวายผ้าห่มองค์พระปรีณิพาน กุสินารา สำหรับค่าใช้จ่ายในการร่วมกิจกรรมในครั้งนี้สมาชิก และกรรมการ สรร.ว.ท. เป็นผู้รับผิดชอบเองทั้งหมด

อินเดียไปทำไม

คำถามนี้เกิดขึ้นหลายต่อหลายครั้งเมื่อชวนใครไปอินเดียก็ได้แต่พากันส่ายหน้า คิดว่าไปลำบากบ้าง ไม่เห็นมีอะไรที่น่าสนใจ ไปวัดจะต้องแต่งชุดขาวเป็นแม่ชีกันเลยทีเดียว เรายังไม่บรรลุนิยามเลย ไปกันก่อนก็แล้วกันนะ สารพัดเหตุผลเอาเข้าจริงๆแล้วอินเดียมีอะไรให้น่าเรียนรู้ นอกเหนือจากการไปปฏิบัติธรรมและท่องเที่ยว และนี่คือ ๑๖ เหตุผลที่ดีฉันอยากจะบอกว่าทำไมต้องไปอินเดีย ซึ่งเหตุผลข้อใดข้อหนึ่งอาจทำให้คุณเปลี่ยนใจมาหลงรักอินเดียและต้องการไปสัมผัสอินเดียด้วยตนเองสักครั้ง

๑. อินเดียเป็นแดนพุทธภูมิขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่นักแสวงบุญชาวพุทธจากทั่วโลก ที่ศรัทธาในพระพุทธศาสนาต้องได้มาสักการะครั้งหนึ่งในชีวิต
๒. เป็นศูนย์รวมของคนต่างศาสนา ไม่ว่าจะเป็น พราหมณ์ ฮินดู อิสลาม พุทธ คริสต์ และซิกข์ อยู่ร่วมกันอย่างสันติ
๓. อินเดียเป็นที่ที่เราสามารถเรียนรู้วิชาชีวิตอย่างแท้จริง เราจะเห็นการเกิด แก่ เจ็บและตาย เป็นเรื่องธรรมดา วิชาสงสารที่มนุษย์ทุกคนต้องเวียนว่ายตายเกิดตามหลักของพระพุทธศาสนา เป็นบทเรียนที่ทำให้เรารู้จัก “การปล่อยวาง” ระหว่างการเดินทางอันยาวนานเราได้ฝึกความอดทนต่อสิ่งที่เราไม่คุ้นเคยซึ่งจะเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีที่สุดให้แก่ชีวิต
๔. ชาวอินเดียสามารถมีความสุขเล็ก ๆ น้อย ๆ ตามแบบฉบับของเขา แค่มิซากับเสียงดนตรีก็ทำให้พวกเขามีความสุขได้
๕. ค่าครองชีพที่อินเดียไม่สูงนักแต่ถ้าหากเป็นเมืองใหญ่ก็จะพอ ๆ กับเมืองไทย
๖. อินเดียเป็นห้องเรียนวิชาภาษาอังกฤษได้ดี ส่วนมากชาวอินเดียจะใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับนักท่องเที่ยว แม้ว่าพวกเขาจะพูดกันแบบเร็ว ๆ เป็นข้าวตอกแตกก็ตาม แต่ถ้าเราคุ่นเคยสักพักก็จะฟังได้ไม่ยากเย็น
๗. สิ่งที่จะต้องนึกถึงของอินเดียคือกายาน เทพเจ้า และพิธีกรรมที่สำคัญในชีวิตตั้งแต่เกิด แต่งงานจนกระทั่งตาย ทุกสิ่งล้วนเกี่ยวข้องกับศาสนาและความศรัทธา



๘. อาหารอินเดียที่แสนอร่อยไม่ว่าจะเป็น Chicken Masala , Masala Dosa ทานกับแป้งนาน จาปาตี โรตีสั้นๆแล้ว ตบท้ายด้วย Kalamjai Masala Tea (ชานม) ที่ใส่เครื่องเทศ เช่นพริกไทยดำ ขิง กระวาน และนอกจากชานมที่นิยมกันโดยทั่วไปแล้วอินเดียก็ยังเป็นแหล่งปลูกชาที่มีชื่ออย่างชาอัสสัม หรือ ชาदारจีลิ่งที่เราคุ้นเคยกัน
๙. อินเดียเป็นประเทศที่ขาดสีสันในชีวิตไม่ได้เลย ไปทางไหนก็จะสะดุดตากับ紗หรือของสาว ๆ ที่แต่ละคนนุ่งห่มมา สีสันคัลเลอร์ฟูล บ้างชมพู แดง เขียว เหลือง ส้ม เหมือนแม่สีเดินได้
๑๐. อินเดียมี World Heritage และ ๑ ใน ๗ สิ่งมหัศจรรย์ของโลกที่ไม่ควรพลาดไม่ว่าจะเป็น ทัชมาฮาล อนุสรณ์แห่งความรักชื่อก้องโลก ถ้ำอชันตาถ้ำเอลโลร่า และมรดกโลกแห่งล่าสุด คือ มหาวิทยาลัยนาแลนทา มหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งแรกของโลก
๑๑. ชาวอินเดียมีความเป็นมิตร บางทีเราอาจจะเห็นว่าดูน่ากลัว ที่จริงแล้วนั้นพวกเขาสนุกสนานและชอบคนไทยและเมืองไทยมาก อีกประการหนึ่งก็คือพวกเขาชอบเซลฟี่และชอบขอถ่ายรูปกับนักท่องเที่ยวประหนึ่งว่าเจอกับดาราดอลลีวูด เป็นประสบการณ์ที่สนุกสนานไปอีกแบบ
๑๒. อินเดียมีสถาปัตยกรรมที่เก่าแก่ วัฒนธรรมและรากฐานทางประวัติศาสตร์ ประเพณี ค่านิยมที่มีเสน่ห์ดึงดูดชวนให้น่าค้นหา ในช่วงที่คณะเราเดินทางไปคือช่วงเดือนธันวาคมจะพบเห็นงานแต่งงานจัดกันอย่างเอิกเกริกทั้งเมืองเล็กและเมืองใหญ่ จัดกันอย่างอลังการดาวล้านดวงกันเลยทีเดียว สำหรับการแต่งงานในอินเดียจะมีอยู่ ๒ แบบ คือ แบบ Love Marriage ซึ่งมีให้เห็นน้อยมาก กับ แบบ Arrange Marriage คือผู้ใหญ่ในบ้านหรือเครือญาติจัดให้
๑๓. ผู้หญิงอินเดียติดอันดับสวยที่สุดในโลกเป็นอันดับ ๔ มีผิวสีแทน ตามคโมโต ผมยาวดำขลับ เป็นเสน่ห์ของผู้หญิงที่งามแบบเอเชีย ส่วนผู้ชายก็เช่นกัน ผิวสีแทน คมเข้ม หล่อแบบพีวีนัย ไกรบุตร ดาราภาพยนตร์ไทยบ้านเรา
๑๔. อินเดียมีนักปราชญ์ที่ไม่เคยจบมหาวิทยาลัยและได้รับรางวัลโนเบลสาขาวรรณกรรมประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ คือรพินทรนาถ ฐากูร จากการประพันธ์กวีนิพนธ์เอง “ ศีตาชูลี ” งานเขียนอันทรงคุณค่าที่บรรจู้ไว้ซึ่งข้อคิดและคำสอนมากมายที่มีคุณค่าแก่ชีวิตและไม่เคยล้าสมัย
๑๕. มหาตมคานธี ผู้นำคนสำคัญในการเคลื่อนไหวเรียกร้องอิสรภาพของอินเดียจากการเป็นอาณานิคมของสหราชอาณาจักรโดยใช้วิธีอหิงสา ได้รับการยกย่องให้เป็น “ อสิงหามหาบุรุษ ”
๑๖. ค่าแรงขั้นต่ำในอินเดีย สำหรับแรงงานที่มีฝีมือ (Skilled worker) คือ ๓๑๒ รูปีต่อวัน หรือประมาณ ๒๐๐ บาท สำหรับแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled worker) คือ ๒๕๖ รูปีต่อวัน หรือประมาณ ๑๖๔ บาท หากเป็นรายเดือนๆ ละ ๖,๖๕๖ รูปี ประมาณ ๔,๒๖๐ บาท ทั้งนี้ อัตราค่าจ้างดังกล่าวมีผลต่อลูกจ้างทุกคน โดยไม่แบ่งชั้นวรรณะ ทั้งชายและหญิง



ไทย – อินเดียมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดทางด้านประวัติศาสตร์และอารยธรรมมากกว่า ๗๐ปี ส่วนหนึ่งเป็นการ
เชื่อมต่อทางด้านวัฒนธรรม ไทยเรามีรามเกียรติ์ซึ่งได้นำมาจาก “ มหาकाพย์รामายณะ ” และอินเดียยังเป็นต้นกำเนิด
ของพระพุทธศาสนา คนไทยนิยมไปเที่ยวอินเดียเนื่องจากว่าค่าครองชีพที่นั่นไม่สูงนักและมีวิถีชีวิตรวมทั้งสถานที่
ท่องเที่ยวทั้งทางธรรมชาติและสถาปัตยกรรมที่งดงาม หากได้ไปสัมผัสอินเดียแล้วคุณจะหลงรักอินเดียจนต้องกลับไป
เยือนอีกครั้ง

โอรีสา เชี่ยวเกษม
คณะทำงานด้านสตรีสรร.ว.ท.

ข้อมูลจาก
สำนักงานส่งเสริมการค้าต่างประเทศเมืองนิวเดลี และ ศูนย์ข้อมูลประเทศอินเดีย